Seminarablauf: Krankheit und Fehlverhalten als Kündigungsgrund

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A. Krankheit als Kündigungsgrund

- I. Rechtliche Fallstricke bei krankheitsbedingter Kündigung während der "Probezeit"
- II. Prüfkriterien der krankheitsbedingten Kündigung und Besonderheiten
 - 1. Negative Gesundheitsprognose
 - 2. Erhebliche wirtschaftliche und betriebliche Auswirkungen
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) / leidensgerechter Arbeitsplatz
 - 4. Interessenabwägung
 - 5. Besonderheiten bei der Betriebsratsanhörung

III. Konkrete Prüfung und Umsetzung in der Praxis

- 1. Häufige Kurzerkrankungen
- 2. Lang andauernde Erkrankungen
- 3. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
- 4. Rechtliche und taktische Besonderheiten im Kündigungsschutzprozess

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

IV. Verdacht der Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit

- 1. Zulässige Informationsgewinnung und Sachverhaltsaufklärung
- 2. Vorgehen bei Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit / Erschütterung des Beweiswertes der AUB
- Recht des Arbeitgebers auf den Lohneinbehalt als Folge der Beweiswert-Erschütterung

V. Sonderthemen rund um krankheitsbedingte Fehlzeiten

- 1. Alkohol- und Drogenabhängigkeit
- 2. Reaktionsmöglichkeiten bei verschuldeter Arbeitsunfähigkeit
- 3. Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit
- 4. Verfallfristen von Urlaubsansprüchen
- 5. Wiederholungs- und Fortsetzungserkrankungen / Grenzen der Entgeltfortzahlungspflicht
- 6. Angekündigte Arbeitsunfähigkeit als fristloser Kündigungsgrund
- 7. Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

B. Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers aufgrund von Arbeitnehmerfehlverhalten

I. Rechtssichere Abmahnungen erstellen

- I. Rechtssichere Abmahnungen erstellen
- 1. Anforderungen an Form und Inhalt
- 2. Beweis des Zugangs und Abmahnungsberechtigung
- 3. Sonderfall: Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung der Abmahnung?

II. Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung

- 1. Wichtige Formalien als Wirksamkeitsvoraussetzung
- 2. Wann sind Abmahnungen nicht erforderlich?
- 3. Wenn grds. erforderlich, wie viele Abmahnungen sind notwendig?

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

III. Außerordentliche (fristlose) verhaltensbedingte Kündigung

- 1. Vorliegen eines wichtigen Grundes
- 2. Ist eine vorhergehende Abmahnung erforderlich?
- 3. Beteiligung des Betriebsrats
- 4. Ausspruch der Kündigung innerhalb der 2-Wochen-Frist

IV. Verdachtskündigung

- 1. Ordentliche oder außerordentliche Verdachtskündigung?
- 2. Fristen und Aufklärungsversuch
- 3. Rechtliche Aspekte im Rahmen der Anhörung von Verdächtigen
- 4. Besonderheiten der BR-Anhörung

V. Typisches Fehlverhalten: Abmahnung?

Ordentliche Kündigung? Oder fristlose Kündigung?

- 1. Tätlichkeiten / Körperverletzung
- Beleidigung
- 3. Ausländerfeindliche Äußerungen
- Verstoß gegen die Anzeige- oder Nachweispflicht bei Krankheit
- 5. Diebstahl
- 6. Unpünktlichkeit zu Arbeitsbeginn oder "verlängerte Pausen"
- 7. Betrug und Unterschlagung
- 8. Außerbetriebliches Fehlverhalten
- 9. Arbeitszeitmanipulation
- 10. Arbeitszeitbetrug
- 11. Privates Telefonieren / Internetnutzung während der Arbeitszeit
- 12. Sexuelle Belästigung
- 13. Verstöße gegen Alkoholverbot
- 14. Verstöße gegen eine Betriebsordnung
- 15. Störung des Betriebsfriedens
- 16. Schlechtleistung
- 17. Arbeitsverweigerung
- 18. Anzeige gegen Arbeitgeber
- 19. Schwarzarbeit
- 20. Unerlaubte Nebentätigkeit
- 21. Eigenmächtiger Urlaubsantritt oder Urlaubsüberschreitung
- 22. Nichtbeachtung von Arbeitsanweisungen

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Seminardokumentation

18.00 Uhr Ende der Veranstaltung